

BRUNO DAVID DIAS ESTEVES

**EXPECTATIVAS, LOCUS DE CONTROLO E
AUTO-EFICÁCIA FACE À ACTUAL CRISE: UMA
REALIDADE EM ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS**

Orientadora: Ana Loureiro

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Faculdade de Psicologia

Lisboa

2012

BRUNO DAVID DIAS ESTEVES

**EXPECTATIVAS, LOCUS DE CONTROLO E
AUTO-EFICÁCIA FACE À ACTUAL CRISE: UMA
REALIDADE EM ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS**

Dissertação apresentada para a obtenção do Grau de Mestre em
Psicologia do Trabalho em Contextos Internacionais e
Interculturais conferido pela Universidade Lusófona de
Humanidades e Tecnologias

Orientadora: Professora. Doutora Ana Loureiro
Co-Orientador: Professor Doutor. Fernando Branco

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Faculdade de Psicologia

Lisboa

2012

AGRADECIMENTOS

Após a conclusão da Dissertação terei que fazer um agradecimento especial a todas as pessoas que tornaram este momento possível.

Assim sendo, começo por agradecer à Professora Doutora Ana Loureiro pelo apoio prestado e acompanhamento ao longo do ano de desenvolvimento da Dissertação. Esteve sempre disponível para prestar auxílio e tirar todas as dúvidas que surgiram.

Deixo um agradecimento especial também ao Professor Dr. Fernando Branco por toda a colaboração e esclarecimento na parte estatística.

Quero também lembrar todos aqueles que participaram no estudo e que, de uma forma ou de outra, contribuíram para o veredicto deste estudo. Sem eles, este estudo não poderia ter sido realizado.

E por fim deixo um agradecimento muito especial aos meus pais, namorada e amigos pelo apoio, incentivo, motivação e dedicação para esta etapa final do Mestrado de Psicologia de Trabalho em Contextos Internacionais e Interculturais.

Um muito obrigado a todos vocês!

Esta Dissertação de Mestrado foi redigida pelo antigo acordo Ortográfico da língua portuguesa por meio do Decreto Legislativo nº 54, de 18 de Abril de 1995.

RESUMO

O objectivo principal desta dissertação foi estudar a questão das expectativas de empregabilidade em estudantes universitários, no contexto actual de dificuldades do mercado de trabalho. Serão também abordados os conceitos de Locus de Controlo e a Auto-Eficácia, como variáveis determinantes neste processo. Foi feito um estudo com 141 participantes, dos quais 48 são alunos que frequentam a licenciatura e 93 frequentam o mestrado, os quais responderam a um questionário que incluía abordagens face à empregabilidade actual, à procura de emprego na área de formação e à visão global de um emprego. Os resultados vão ao encontro das hipóteses formuladas e acabam por traduzir que mesmo perante o panorama actual de dificuldades, os jovens não desistem e pretendem conseguir um emprego na sua área de formação.

PALAVRAS-CHAVE: expectativas de emprego, locus de controlo, auto-eficácia na transição para o trabalho.

ABSTRACT

The main purpose of this thesis was to study the question of employability expectations for students, in the context of current difficulties in the labor market. Will be also discussed the concepts of Locus of Control and Self-Efficacy as determining variables in this process. A study was conducted with 141 participants, of which 48 are students that frequent a licenciante degree and 93 attend a master degree, who answered a questionnaire that included current approaches face employability, seeking employment in the area of training and global view of a job. The results confirm the assumptions made and ultimately translate that even towards the current landscape of difficulties, young people do not want to give up of get a job in their area of training.

KEY-WORDS: job expectations, locus of control, self-efficacy in the transition to work.

ABREVIATURAS

A3Es - Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior

AETT - Escala de Auto-Eficácia na Transição para o Trabalho

DGES – Direcção Geral de Ensino Superior

INE – Instituto Nacional de Estatística

RH – Recursos Humanos

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO 1 – ENQUADRAMENTO TEÓRICO	14
1.1 EMPREGABILIDADE	15
1.2 ATITUDES, CRENÇAS E AUTO-EFICÁCIA	18
1.3 LOCUS DE CONTROLO	21
CAPÍTULO 2 – METODOLOGIA	26
2.1. Partipantes	27
2.2. Instrumentos	27
2.3. Procedimento	28
CAPÍTULO 3 – RESULTADOS	30
3.1 – VALIDAÇÃO DOS INSTRUMENTOS FACE À AMOSTRA	33
3.1.1 – ESCALA DO LOCUS DE CONTROLO	33
3.1.2 – ESCALA DAS EXPECTATIVAS DE EMPREGO	34
3.1.3 – ESCALA DA AUTO-EFICÁCIA DO TRABALHO	34
CAPÍTULO 4 – DISCUSSÃO	35
CONCLUSÃO	39
REFERÊNCIAS	42
APÊNDICES	I
APÊNDICE I	II
APÊNDICE II	VII
APÊNDICE III	VIII

ÍNDICE DE QUADROS E TABELAS

Tabela 1. Médias, Desvio-Padrão, Correlações.....	31
Tabela 2. Efeito Preditor dos Valores Individuais na AE_Total.....	32
Tabela 3. Efeito Preditor dos Valores Individuais na AE_AdaptTrabalho.....	32
Tabela 4. Efeito Preditor dos Valores Individuais na AE_RegEmocional.....	33
Tabela 5. Efeito Preditor dos Valores Individuais na AE_ProcEmprego.....	33
Tabela 1. Caracterização sócio-demográfica da amostra	
Tabela 2. Caracterização dos cursos e das universidades da amostra	

INTRODUÇÃO

INTRODUÇÃO

Em Portugal vivem-se tempos difíceis. A actual crise trouxe consigo um período negro para os portugueses a nível financeiro e, consequentemente, também uma crise de emprego. Numa altura em que a percentagem de desempregados ronda os 15% da população activa, existe uma população específica que hoje mais do que nunca se questiona sobre o seu futuro.

“Vou arranjar emprego na minha área?”. “Vou arranjar algum emprego?”.

São perguntas cujas respostas assombram os estudantes universitários de Portugal. Porém, o certo é que continua a ser elevado o número de recém formados a sair das universidades todos os anos.

Quererá isso dizer que a motivação dos estudantes universitários continua a ser maior do que o medo do futuro a nível de empregabilidade?

Ou será que há empenho e esperança no uso dos recursos à mão dos estudantes?

Primeiramente é imperativo abordar a crise que se faz sentir não só em Portugal, mas também na zona Euro e um pouco por todo o mundo.

Já caracterizada como a maior crise financeira e económica de sempre, e apesar de ter uma continuidade histórica que culminou nesta situação, pode afirmar-se que a crise teve o seu início mais acentuado em 2008 (Lains, 2012).

Há imensas explicações do que pode ter sido a causa da crise, desde as más decisões políticas às acções das empresas financeiras. No entanto, não se pode afirmar que existe a resposta certa sobre o que causou e fomentou a crise. Apesar destes factores serem deveras importantes e cruciais, a melhor explicação da crise pode encontrar-se na própria economia, seja ela nacional ou internacional. Portugal não foge à regra e a atribuição das culpas desta crise em que o país se encontra vai em direcção, num consenso geral, à má gestão política, empresarial, etc. Não se pode dizer claramente a quem ou ao quê pertencem as culpas desta crise, nem mesmo ao atraso que Portugal sempre mostrou em comparação ao resto da Europa. Pode-se porém incluir cada factor como importante potenciador da situação actual e a verdade é que desde sempre aproveitamos sucessivas oportunidades que temos/tivemos

(aproveitamento do espaço geográfico nacional, alianças, tratados comerciais, etc) (Lains, 2012). Imperativo é arranjar soluções e respostas adequadas para que o país possa sair desta crise, que evitem e/ou atenuem futuras crises.

Em termos financeiros, a consequência mais óbvia e directa que se observa é o aumento do endividamento e a grande diminuição na poupança do Estado, das empresas e das pessoas (Rodrigues, 2011).

O endividamento e a falta e diminuição de poupanças, consequências directas do estado em que actualmente Portugal vive, levou a um aumento significativo da pobreza do país. Esta pobreza ilustra uma privação do direito básico que pertence ao indivíduo em pertencer no pleno na vida social, económica, política e cultural à sociedade a que pertence. A falta de recursos apresenta uma dificuldade em manter e ter acessos a instituições políticas e judiciais, levando ao pouco investimento em actividades económicas, nomeadamente no capital humano, e tem como consequência a estagnação do desenvolvimento económico. Ora, sem investimento no capital humano, ou seja, nas pessoas, e com a economia estagnada, o emprego (ou desemprego) entra num ciclo viciante cujo resultado é o aumento cada vez mais significativo do desemprego da população activa em Portugal (Alves, 2009).

Apesar da crise e do desemprego não serem fenómenos novos e recentes, a crise que se vive hoje é algo recente e o aumento que hoje em dia se faz sentir do desemprego são ambos factores que merecem e têm relevância por parte dos estudantes universitários. Desta forma, sendo indivíduos que estarão muito brevemente a entrar no mercado de trabalho, a preocupação sobre esta temática poderá sofrer um aumento significativo, principalmente porque cada vez se torna mais difícil entrar neste mercado. Assim, formulou-se a questão de partida para este estudo:

Qual é a motivação para a entrada no mercado de trabalho perante a crise actual?

A população escolhida para este estudo, de forma a melhor perceber como são actualmente as motivações por parte da população estudantil face à entrada no mercado de trabalho em plena altura de crise, foram os finalistas de licenciatura e alunos de mestrado. A razão pela qual se escolheu esta população baseou-se no princípio de que as universidades têm um papel muito importante no desenvolvimento do indivíduo para que este fique apto a entrar no mercado de trabalho, ou seja, são as universidades que com cursos adaptados aos vários desafios do mercado de trabalho e uma preparação exemplar dos seus alunos, fornecem

as bases necessárias e importantes para uma qualificação académica (Drucker, 1986; Gonçalves, Carneira, Valadas & Sequeira, 2006). A pertinência deste estudo reside ao facto de face à crise ser necessário perceber estes factores de forma a que se possa pensar em soluções adequadas para a promoção da motivação nos alunos bem como também perceber a melhor forma de inserir os estudantes no mercado de trabalho.

A primeira parte deste estudo corresponde à presente introdução, onde são expostas a problemática, os objectivos propostos, a relevância e ainda a pertinência do estudo. Seguidamente serão apresentados cinco capítulos. O primeiro é referente à revisão da literatura. Neste capítulo será dada relevância às temáticas da empregabilidade, das atitudes, crenças e auto-eficácia e locus de controlo por parte dos estudantes e ainda serão apresentados estudos que sejam exemplos da proactividade na procura de emprego e da formação. Num segundo capítulo, será apresentada a metodologia de investigação, onde se caracteriza a amostra, definem-se os instrumentos utilizados, a recolha de informação e, ainda, o tratamento estatístico. Os resultados obtidos na investigação irão ser expostos no terceiro capítulo. No quarto capítulo serão abordados os resultados obtidos através da discussão dos resultados. Por fim, no quinto e último capítulo, serão apresentadas as conclusões obtidas na análise dos resultados bem como as limitações do presente estudo e ainda sugestões para investigações futuras.

CAPÍTULO 1 – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1.1. EMPREGABILIDADE

Este conceito teve a sua origem no século XX pelos anglo-saxónicos e servia apenas para definir as populações empregáveis das não empregáveis. No entanto, a partir desta altura, o termo empregabilidade começou a ser sujeito a várias revisões. Bernard Gazier (1990, 1998) cit in Almeida (2007) propôs fazer aquilo que é chamado de radiografia ao conceito e Ronald McQuaid e Colin Lindsay (2005) cit in Almeida (2007) discutiram as aplicações do conceito e o nível das políticas públicas de emprego.

Todos estes autores contribuíram para a definição de empregabilidade. Todos eles abordam esta como uma capacidade que o sujeito tem de encontrar um emprego que o deixa satisfeito, através das suas características pessoais e do mercado de trabalho (Almeida, 2002).

Dentro deste conceito encontram-se três vertentes pessoais que funcionam umas com as outras. A primeira dimensão refere-se aos factores individuais, que estão relacionados com as competências e habilitações académicas e a formação profissional dos sujeitos e também com certas competências sociais, comportamentais, capacidade de resolução de problemas e adaptação ao ambiente e a novas situações. Esta dimensão valoriza a formação e os contributos da psicologia e as formas de estudo da inteligência. Outra dimensão são as circunstâncias pessoais que se subdividem em três factores: circunstâncias familiares, ou seja, os deveres do sujeito para com dependentes, por exemplo: a cultura de trabalho que se prende com o encorajamento e motivação de pessoas próximas do sujeito; o acesso a recursos que está associado aos que permitam a mobilidade física como os transportes; recursos financeiros que permitam o consumo ou o acesso a informação e grupos. Por fim, os factores externos que estão associados às dinâmicas de mercado de trabalho em termos quantitativos e qualitativos, tendências económicas, formas contratuais, condições de trabalho e políticas de recrutamento (Almeida, 2007).

Assim sendo, as empresas têm um papel muito importante na empregabilidade pois segundo Gazier (1990) cit in Almeida (2007) são elas as grandes contribuintes para a construção da empregabilidade devido à crescente diferenciação das políticas de gestão de recursos humanos com o objectivo de procurar novas vantagens competitivas num quadro de um paradigma técnico e económico associado ao desenvolvimento em geral.

Helena Lopes (2000, p. 239) cit in Almeida (2007) nas suas conclusões do seu estudo empirico sobre a realidade portuguesa refere que:

“...Os recursos humanos são reconhecidos por todas as empresas como sendo um factor de competitividade, mas a maioria dos dirigentes tem dificuldade em reconhecer, gerir e potenciar o capital de conhecimentos acumulado pelas pessoas”.

Nos últimos anos aumentou a preocupação com a empregabilidade e desta forma o mundo empresarial tem tido uma grande influência nos paradigmas da actuação profissional o que gerou uma necessidade de aumento dos estudos e investigações que tem como objectivo preparar os indivíduos trabalhadores para a empregabilidade (Drucker, 1994, Fukuyama, 2000).

Minarelli (1995) cit in Grasele, Conrado & Neto (2008) afirma que para o sujeito ter empregabilidade tem que estar apto e pronto para as possíveis exigências da organização ou empresa e que para que possa ter sucesso são necessárias pessoas que tenham qualidade, velocidade e flexibilidade. Enquanto que para Neri (2001) cit in Grasele et al (2008) a empregabilidade “alcança a noção da capacidade ou condição de uma pessoa possuir um conhecimento, serviço ou produto que possa ser usufruído não só por empresas, mas também por indivíduos ou grupos isolados”. Em suma, a empregabilidade é a capacidade de criar trabalho, trabalhar e ainda ganhar.

MINARELLI (1995) cit in Grasele et al (2008) afirma que empregabilidade é sinónimo de capacidade profissional. Afirma ainda que:

“ Hoje em dia o profissional que descuida da sua qualificação e actualização perde a atractividade, tornando-se um profissional de segunda, de terceira. O profissional, esteja ele empregado ou não, deve ir atrás de informação, ler livros e revistas especializadas nas áreas do seu interesse, frequentar palestras, cursos, seminários e exposições. Precisa de ser humilde para aprender também com as pessoas à sua volta, mesmo que não se encaixem no seu ambiente profissional”.

Segundo os dados da DGES, nos anos compreendidos entre 2001 e 2010, houve em Portugal 4154 cursos do ensino superior a serem tirados por estudantes universitários. Do

total desses cursos, 1421 deles apresentam taxas de desemprego superiores à média de 10%, valor referenciado pelo INE.

O modelo, que é seguido no nosso país, no ensino superior tem que ser alterado para inverter esta tendência. Segundo um estudo da A3Es 80% das áreas de estudo em Portugal estão sobrelotadas com um excesso de vagas e que para as 53500 que estavam disponíveis, em 2011 para licenciaturas e mestrados, apenas foram preenchidas 46642 candidaturas, ficando um total de 6858 por ocupar. Estes valores indicam-nos que há uma percentagem elevada de cursos criados que depois não têm a mínima correspondência e o consequente desemprego, por existir muitos estudantes com a licenciatura no mesmo curso. Assim sendo não existe trabalho para um em cada 10 das pessoas que tiram um curso superior. A DGES usou as estatísticas do INE e o número de licenciados desempregados inscritos no Instituto de Emprego e Formação Profissional com o número de estudantes que concluíram com êxito o seu curso na última década para ter a conclusão que existem determinados cursos que têm pouca viabilidade de trabalho no nosso país, sendo o desemprego uma possibilidade bastante grande. O desemprego entre estudantes universitários em Portugal sofreu um acréscimo de mais de 50%, em cinco anos, ao passo que o crescimento do desemprego no seu geral foi de 33%.

Segundo Fernando Neves de Almeida (2012), presidente da Boyden Portugal, os próximos tempos não terão novidades muito diferentes nem melhorias significantes - "O mercado está saturado e o desemprego deverá continuar a subir". Para o gestor, a tendência do mercado de trabalho vai manter-se assim, esperando uma inversão da situação no final do ano de 2013. Até chegar a esse momento, a taxa de desemprego deverá manter-se em crescimento.

Para Miguel Gonçalves (2012), a licenciatura não é a porta garantida para o mercado de trabalho, mas sim uma ferramenta de trabalho pronta a ser explorada e desenvolvida para garantir um emprego. As empresas procuram competências e mais valias de pessoas que se possam destacar e tornar a empresa mais competitiva, pois a oferta é menor que a procura e torna-se necessário escolher aqueles que melhor desempenho poderão vir a ter para dar um melhor sucesso à organização.

Desta forma, o sujeito trabalhador fica preparado para descobrir e aplicar soluções aos mais diversos problemas.

Os RH de uma empresa devem conseguir identificar e oferecer satisfação das necessidades, porque estas estão inteiramente relacionadas a aspectos como absentéismo, rotatividade, desempenho e à própria eficácia organizacional (Coda, 1990). Os responsáveis

pela área de RH devem estar com especial atenção para as necessidades evidenciadas pelos colaboradores pelos efeitos positivos que despertam ao seu nível pessoal, como igualmente aos efeitos positivos a nível organizacional, favorecendo desta forma o desenvolvimento da empresa, permitindo ao mesmo tempo que o trabalhador consiga chegar à maior utilização possível de todas as suas potencialidades.

As empresas também precisam estar constantemente "motivadas" para estarem em permanente inovação no mercado, procurando novas formas e procedimentos de trabalhar de forma mais eficiente e com melhores resultados. Torna-se necessário oferecer novas ideias, tanto para os seus clientes quanto para os seus empregados. O contexto de garantir e procurar a retenção dos melhores e mais criativos empregados numa empresa, tem como principal foco a relação com o cliente, pois esta é a maior razão de existência de uma determinada empresa. Construir um programa de fidelidade, de forma a que todos os colaboradores da empresa estejam comprometidos com o sucesso do cliente, irá criar uma resposta positiva e de aceitação do cliente para com a empresa, alcançando assim cada vez mais um espaço destacado num mercado bastante competitivo. Outra justificação é que com o mercado sempre num contínuo crescimento competitivo, a qualidade e os preços dos produtos e serviços já não são por si só factores únicos capazes de diferenciar uma organização das outras. A diferença primordial entre as empresas está na forma como todos os colaboradores trabalham e conseguem com sucesso os objectivos pretendidos.

1.2. ATITUDES, CRENÇAS E AUTO-EFICÁCIA

Nos dias de hoje, o trabalho tem um lugar de destaque no quotidiano dos indivíduos. Em Portugal, com a evolução da economia e do mercado laboral actual, é abrangido através de fenómenos como a crescente globalização das culturas, dos mercados e das novas tecnologias de informação e das telecomunicações no quotidiano. Estes contextos internacionais dominantes nas últimas décadas, têm uma reflexão nas transformações que vão ocorrendo nos sistemas de emprego, tanto do lado da procura como da oferta de emprego.

Sendo que a gestão das pessoas passa principalmente por gerir as suas motivações e os sistemas de trabalho, é necessário compreender as razões que estão na base para os seus comportamentos e atitudes para o sucesso empresarial (Marques, 1995).

Os estudantes universitários terminam o seu curso na universidade com diferentes atitudes e expectativas perante o mercado de trabalho. Existe quase sempre algum optimismo quanto ao futuro profissional (Graham & McKenzie, 1995), mas a falta de conhecimentos

sobre a realidade dos desafios que irão surgir nas especificidades das respectivas áreas parece ser uma situação semelhante nos estudantes universitários (Gondim, 2002; Perrone & Vickers, 2003). No entanto, alguns indivíduos sentem-se optimistas nas suas capacidades levando a que estabeleçam metas a atingir com o intuito de as alcançar. Porém, muitos estudantes chegam ao final do seu percurso académico sem ter ideia de qual o melhor rumo a seguir. Com base nesta situação, os indivíduos que se sentem mais confiantes e informados no que se refere ao seu percurso profissional têm maiores chances de serem bem sucedidos e se sentirem realizados profissionalmente. Assim sendo, metas profissionais bem definidas proporcionam uma melhor identificação de obstáculos a enfrentar e o modo de como os ultrapassar (Greenhaus, Callanan & Kaplan, 1994).

Feather (1983) verificou que os rapazes, em comparação com as raparigas, prevêm uma maior possibilidade de encontrar emprego após o fim dos seus estudos, considerando também o trabalho como mais importante e referiram ter uma maior necessidade de arranjar emprego. Feather também estudou a diferença entre alunos de escolas privadas com alunos de escolas públicas e os resultados foram semelhantes. Reparou que os indivíduos com melhor aproveitamento escolar esperam ter maiores possibilidades para arranjar trabalho.

Após o término do curso universitário dá-se o início de uma nova etapa, marcada pela entrada no mercado de trabalho na área que o indivíduo se formou. Porém, isto não é assim tão fácil nos dias que correm. Um dos principais problemas é a ingressão no mercado de trabalho, por parte dos recém licenciados, dentro das suas áreas de estudo. Se há alguns anos atrás o diploma universitário era garantia de um emprego bem remunerado e estável, hoje a realidade é diferente. Enquanto que nesse tempo havia uma oferta maior do que a procura, actualmente sucede o inverso, havendo uma enorme procura em relação à oferta que existe. Se por um lado há uma substancial diminuição no número de empregos oferecidos, por outro lado o avanço das tecnologias alteraram profundamente os postos de trabalho. Em consequência deste facto, o trabalhador tem que ser mais flexível, apresentando um maior leque de habilidades e competências (Lassance & Sparta, 2003). É preciso referir que a responsabilidade por desenvolver essas mesmas competências fica ao critério de cada indivíduo, sendo ele o responsável pelo seu sucesso ou fracasso. Quer isto dizer que a entrada no mercado de trabalho não depende somente do diploma das habilitações académicas, mas também de outros factores como características pessoais, competências específicas e capacidade de adaptação a qualquer contexto laboral. Segundo Super, Savickas & Super, (1996) o processo de transição da universidade para o mundo de trabalho pode ser

caracterizada como um período exploratório, em que o recém licenciado procura investigar todas as variedades existentes na sua profissão, com o intuito de as experimentar. A ingressão no ensino superior apesar de requerer ao estudante uma especificação inicial dos seus interesses profissionais, a escolha do seu curso acaba por ser para uma grande maioria dos jovens uma actividade exploratória, sem grande reflexão para a actividade que irão desempenhar futuramente (Lassance, Gocks & Francisco, 1993; Teixeira & Gomes, 2000). A forma como a transição acaba por ocorrer está associada ao compromisso do indivíduo com a profissão por ele escolhida. Esse grau de comprometimento acaba por se traduzir nas expectativas demonstradas ao curso universitário, no seu envolvimento com as actividades de formação e nas suas atitudes de preparação para que ocorra essa transição. Nos diversos anos que compõem o ciclo académico os estudantes vão avaliando por diversas vezes as suas expectativas, vendo se os objectivos se encontram bem delineados e, alguns, preparam o seu processo de transição. Essa transição não implica apenas o final do percurso académico nem a entrada no mercado de trabalho. Está associado a este, um movimento com uma maior dimensão que engloba a independência do meio familiar. Sendo a transição entre a universidade e o mercado de trabalho um marco importante para os jovens, deveria ter um papel mais importante a nível de pesquisas e estudos. A maioria deles acaba por estar relacionada com a transição entre o nível médio de ensino e o mundo do trabalho, com o enfoque na criação de modelos de trajetórias de transição (Sarriera & Teixeira, 1997; Savickas, 1999). Quanto aos estudos universitários, as pesquisas têm estado mais ligadas ao abandono, à troca de curso e à permanência na universidade. Gerdes & Mallinckrodt (1994) abordaram os aspectos que contribuem para a permanência universitária: bom desempenho escolar, senso de desenvolvimento intelectual e congruência de valores com professores e pares. Cabrera, Castañeda, Nora & Hengstler (1992) referiram que juntamente com os aspectos académicos também contribuem a integração social dos alunos e o ajustamento emocional. As actividades desempenhadas fora do contexto escolar (Capovilla & Santos, 2001) e o ambiente universitário (Fior & Mercuri, 2003) são importantes para o desenvolvimento pessoal dos estudantes universitários, especialmente em aspectos como o raciocínio reflexivo e a competência social (Pachane, 2003). Estudantes que abandonam os seus estudos universitários não só não possuem informações abrangentes sobre o curso em questão como as funções que irão desempenhar futuramente na profissão (Magalhães & Redivo, 1998). A decepção com os cursos, trocas do mesmo ou abandono escolar acontecem no primeiro ano da universidade (Sbardelini, 1997).

O conceito de auto-eficácia é introduzido por Albert Bandura (1995) sendo que este consiste “na crença do indivíduo na sua capacidade para organizar e executar as acções requeridas para lidar com situações futuras”. Estas, por sua vez, induzem no caminho a tomar pelos indivíduos e as acções subsequentes (Bandura, 1997). Lent, Brown & Hackett (1994) propõem um Modelo em que é feita a transição para o trabalho. Este Modelo denomina-se de Sócio-Cognitivo do Desenvolvimento Vocacional onde estão referidos os processos intrínsecos (cunho pessoal no desenvolvimento vocacional) e extrínsecos (onde os processos são potenciados ou inibidos). Lent, Hackett & Brown (1999) referem que a confiança que um indivíduo tem para realizar determinada actividade irá ter influência num bom desempenho. A perspectiva sócio-cognitiva incide numa relação que envolve pessoa/meio/comportamento. Isto faz com que um desempenho bem sucedido numa determinada actividade levará a que a crença na auto-eficácia aumente, aumentando a relação nessa actividade. A transição para o mercado de trabalho inicia-se durante o período académico, passando pela procura de emprego e depois pela adaptação ao mesmo. Com base nisto a auto-eficácia é a crença do indivíduo em conseguir desempenhar atitudes que passam pela busca de emprego e pela posterior adaptação ao trabalho (Vieira & Coimbra, 2005). Com o aproximar do término do percurso académico, o estudante vai tendo cada vez mais consciência que a sua entrada no mercado de trabalho está próxima e caso tenha mais confiança na sua transição, maior será a sua proactividade na fase da procura de emprego. Pelo outro lado, a falta de confiança de um estudante levará a que este desista com mais facilidade da procura de emprego face aos obstáculos e frustrações, sendo mais difícil a sua inserção no mercado laboral. A auto-eficácia influencia a auto-regulação a nível comportamental e por isso assume um papel fundamental na transição do percurso académico para o mercado de trabalho.

1.3. LOCUS DE CONTROLO

Na década de 60, o psicólogo americano Julian Rotter, abordou este conceito do locus de controlo, a propósito da sua Teoria da Aprendizagem Social. Este consiste numa percepção individual sobre a fonte do controlo dos eventos (Rotter, 1966), sendo interna ou externa. Se for interna refere-se ao indivíduo com as suas competências, esforço pessoal, motivação. No caso de ser externa é dado importância a um factor fora do indivíduo (outras pessoas, sorte).

O estudo de diversos constructos sociocognitivos e da personalidade têm tido como referência as expectativas presentes no locus de controlo. Assim sendo, o locus de controlo tem sido estudado e comparado com constructos afins, como as atribuições de causalidade; o desânimo aprendido; a eficácia pessoal; as expectativas de reforço; a persistência; o

desempenho académico. Existem vários estudos que relacionam esta variável com a escolaridade. A nível internacional é possível referir: Phares (1978), num estudo envolvendo indivíduos do 3º ao 12º ano de escolaridade, relacionou o locus de controlo com a autoestima e a motivação para o esforço; Gordon, Jones e Short (1997) tentaram compreender a existência da relação entre locus de controlo e a persistência face a uma tarefa; Rotter (1996) e Joe (1971) abordaram uma relação entre o controlo do reforço das crianças com o estilo educativo dos pais; Lifshitz e Ramot (1978) desenvolveram estudos sobre a variação da internalidade com a idade; Prawat, Grissom e Parish (1979) relacionaram o locus de controlo com a variável do género masculino e feminino. A nível de Portugal o Locus de Controlo tem sido objecto de estudo desde a década de 80 por diversos autores: Relvas (1983, 1886); Barros (1996); Vaz Serra, Firmino e Matos (1987); Firmino e Vaz Serra (1987); Barros, Barros e Neto (1989); Barros e Barros (1993); Neto, Barros e Barros (1990); Almeida (1991); Neves e Faria (2007); Lemos (2009).

A orientação, sendo interna ou externa, acaba por ter influência directa no melhor desempenho académico. No entanto não se consegue definir qual das orientações é a mais adequada para que tal aconteça. Tanto a externalidade como a internalidade não representam uma predisposição da personalidade de cada indivíduo, sendo que condições adversas podem fazer com que haja uma passagem de locus de controlo interno para externo. Deci e Ryan (1997) afirmam que, ao longo dos anos escolares, se regista um aumento de pressão externa no sentido de o aluno ter cada vez melhores desempenhos (para poder acabar cada ano com as melhores notas possíveis e o respectivo curso também). Este acréscimo de pressão leva a que haja um aumento de competição entre alunos. Por esta ordem, a internalidade baseia-se numa concepção da motivação intrínseca. Representa como se fosse um processo na qual as regulações externas são transformadas em auto-regulações, transformando-se posteriormente em objectivos e crenças pessoais. A crescente contingência e o aumento de pressão sobre a aprendizagem do estudante poderão conduzir a que estes, de modo progressivo, se vão focalizando em aspectos extrínsecos às actividades propostas – as notas.

Os sujeitos identificados com locus de controlo interno no contexto académico entendem o sucesso escolar como uma consequência das suas próprias acções e comportamentos; manifestam um nível superior de empenho e motivação nas tarefas escolares, quando comparados com os indivíduos que têm um locus de controlo externo (Rotter, 1966, 1990), características que se repercutem num sucesso escolar mais elevado; obtêm melhores notas, em termos de comparação com os sujeitos externos (Altman

& Arambasich, 1982); há uma tendência para se estar mais atento aos aspectos do meio ambiente que lhes fornece informações para utilizar em comportamentos futuros; maior empenhamento no alcance dos objectivos; maior valorização das competências ou esforços de realização (Rotter, 1966); tendência no evitamento da incerteza, questionando quando existem dúvidas (Lefcourt, 1976); apresentação de uma atitude mais positiva em relação às tarefas escolares; apresentação de níveis inferiores de ansiedade (Croucher & Reid, 1982) e menor tendência para a depressão (Lourenço & Barros, 1997); preferência por actividades escolares que não pertençam à rotina e que sejam mais desafiantes (Boggiano, Main & Katz, 1988).

Sendo que atribuem a si mesmos a capacidade de mediar as recompensas, transferem para as suas acções uma maior motivação e esforço para alcançar o sucesso - persistindo na tentativa de encontrar soluções (Rodrigues, 1981). Estando em causa a competência, a informação é usada da melhor maneira, controlando da melhor maneira o meio envolvente e consequentemente a obtenção de melhores resultados (Joe, 1971), enquanto os externos têm vantagens em relação a estes nas situações onde existe um domínio da sorte. Para os sujeitos internos, o sucesso representa um grande reforço, o que acaba por não suceder com os externos, dado que não se sentem responsáveis pelo mesmo (Barros, Barros, & Neto, 1993). A tendência para uma orientação interna surge como um ideal a atingir em termos de crenças de locus de controlo, pois os sujeitos parecem funcionar de maneira mais ajustada em tarefas que exijam um maior esforço e persistência (Lourenço & Barros, 1997).

Os sujeitos externos demonstram por norma ser mais agressivos (em causa a frustração), desconfiados de si próprios e dos outros, recorrendo com frequência a mecanismos de defesa e perspectivando um futuro mais negativo (Lefcourt, 1976). Ocorre um desânimo com mais facilidade e há uma tendência para reduzir a sua persistência, por acreditarem que não vale a pena o esforço, sendo que os resultados que obtêm se devem a factores que não podem ser controlados.

O que tem sido referido tem levado a que seja aceite a existência de uma correlação significativa entre internalidade e o sucesso (Dudley-Marling, Snider & Tarder, 1982), uma associação da internalidade a características mais positivas e a crer que esta reúne vantagens sobre a externalidade. Mas não se pode generalizar para todos os casos. Strickland (1989) referiu que os sujeitos internos nem sempre acabam por implementar comportamentos ajustados ao sucesso. A sua capacidade para confrontar e questionar as diversas situações pode levá-los a que utilizem estratégias pouco adequadas (normativo dos sujeitos habituados a

um índice superior de stress) e a um desajuste dos seus comportamentos. De outro modo, ao assumirem-se como menos susceptíveis ao insucesso, apresentam um menor índice de motivação para aderir a novas estratégias podendo realizar acções da sua inteira iniciativa, inviabilizadoras de melhores resultados escolares. Ao contrário destes, os sujeitos com uma orientação mais externa, procuram seguir de forma mais rigorosamente as orientações dos docentes e tendem a implementar um número maior de comportamentos de controlo, favorecendo o sucesso. Peixoto (1991), num dos seus estudos em que tinha como base analisar o efeito das expectativas de locus de controlo e do exercício metacognitivo sobre o desempenho, concluiu que 69% dos sujeitos demonstravam possuir locus de controlo externo, com expectativas de auto-eficácia elevadas.

Um sujeito ao tornar-se dependente de um controlo externo pode constituir uma estratégia adaptativa e positiva, nas situações em que as oportunidades de controlo não proporcionaram o desenvolvimento de crenças de controlo pessoais eficazes. Nestes moldes, a manutenção de falta de controlo levaria a maiores dificuldades. O controlo secundário possibilita influenciar a situação pessoal e providenciar condições para que o sujeito atinja os objectivos desejados ou seja, ser externo pode constituir uma forma de promover as mudanças mais apetecíveis. Rotter (1966) referiu que uma orientação demasiadamente interna pode ser tão nefasta como uma orientação demasiado externa. Tal tendência pode criar no sujeito inúmeras ilusões sobre o seu “eu”, sobre a capacidade de controlar os seus limites. Expectativas bastante elevadas de sucesso têm uma grande probabilidade de poderem vir a não ser confirmadas. Este facto pode baixar as expectativas futuras e enfraquecer a distinção entre a realidade e a representação que o sujeito faz dela (Barros, Barros & Neto, 1993; Lourenço & Barros, 1997). É possível referir que uma orientação externa moderada em relação ao que pode ser controlável, ou uma orientação externa rigorosa em relação ao que não é controlável, também pode ser benéfica (Lourenço & Barros, 1997).

O conhecimento do locus de controlo dos alunos acaba por ter uma enorme importância ao servir para fazer o planeamento de programas de intervenção que sirvam para alterar percepções e potenciar melhores desempenhos. Tendo em conta a definição de estratégias, os alunos com uma orientação mais interna poderão precisar de um envolvimento maior na escolha de uma alternativa ou de uma maior responsabilização no seu desempenho. Pelo contrário, os alunos com uma orientação mais externa precisarão de mais apoio e de compreender a importância de existir uma cooperação nas estratégias definidas. O locus de controlo interno pode representar uma condição necessária, mas não totalmente suficiente,

para o aluno poder desenvolver comportamentos adequados de controlo. Se os resultados escolares dependerem do comportamento e atitude do aluno face ao estudo, este ao valorizar os resultados obtidos e sentir-se responsável por eles, não garante automaticamente que se sinta capaz de tomar iniciativas adequadas para controlar as suas próprias acções. Assim sendo a Teoria da Aprendizagem Social de Rotter aproxima-se à de auto-eficácia de Bandura. No entanto é necessário introduzir uma nova dimensão da personalidade que permita avaliar as expectativas do sujeito quanto à sua capacidade de influenciar o ambiente. Quer isto dizer que seja uma combinação do sentido de auto-eficácia global (definido por Bandura) com o locus de controlo (definido por Rotter).

Assim sendo são formuladas hipóteses de estudo:

H1: Locus de controlo interno estará mais associado à auto-eficácia.

H2: Expectativas positivas face ao emprego mais associadas à auto-eficácia.

CAPÍTULO 2 – METODOLOGIA

Participantes

Este estudo teve como base estudantes finalistas do ensino superior (de uma licenciatura ou de frequência de um dos anos do mestrado) com uma idade mínima de 20 anos e máxima de 29 anos. Tem uma média de idades de 22,52 e um desvio padrão de 1,547. Os questionários deste estudo foram realizados a 141 estudantes, sendo 53 (37,6%) do sexo masculino e 88 (62,4%) do sexo feminino. Dos 141 estudantes participantes no estudo 48 frequentam a licenciatura (34%) e 93 frequentam o mestrado (66%). Os dados recolhidos pertencem a alunos de diversos cursos e universidades, tendo como objectivo uma tentativa de representação de diversos perfis motivacionais.

Instrumentos

Os instrumentos usados foram 3 escalas: uma Escala de Expectativas Face ao Emprego, a Escala de Locus de Controlo no Trabalho de Paul E. Spector (1988) e a Escala de Auto-Eficácia na Transição para o Trabalho (AETT) de Vieira & Coimbra (2005). A Escala de Expectativas Face ao Emprego tem o intuito de saber o comportamento habitual das pessoas face à sua atitude na procura de emprego. A escala de expectativas face ao emprego, construída para este trabalho, é constituída por 6 itens dispostos numa escala de *Lickert* de cinco pontos, em que 1 corresponde a “Discordo totalmente”, 2 corresponde a “Discordo”, 3 corresponde a “Não concordo nem discordo”, 4 corresponde a “Concordo” e 5 corresponde a “Concordo totalmente”.

A Escala de Locus de Controlo no Trabalho (Paul E. Spector, 1988) é um instrumento de 16 itens que tem como base avaliar as crenças de controlo no local de trabalho. É um locus de domínio específico da escala de controlo, que correlaciona sobre 0,50 a 0,55 com locus de controlo geral. A escala é disposta no formato de escala de *Lickert* de seis pontos, em que 1 corresponde a “Discordo totalmente”, 2 corresponde a “Discordo muito”, 3 corresponde a “Discordo um pouco”, 4 corresponde a “Concordo um pouco”, 5 corresponde a “Concordo muito” e 6 corresponde a “Concordo totalmente”. A pontuação total é a soma de todos os itens, variando os valores entre 16 e 96. A escala é marcada para que receba elevadas pontuações. A consistência interna varia, em média, entre 0,80-0,85 na versão em Inglês. O teste-reteste realizado por um ano foi reportado pelo valor de 0,57 por Bond & Bunce (2003) e 0,60 por Moyle (1995). Esta escala pode ser relacionada com outras variáveis do trabalho, incluindo o desempenho e a satisfação no trabalho. Relaciona-se também com o comportamento contraproducente e o comprometimento organizacional. As normas norte-

americanas baseiam-se numa população de 5477 pessoas, de 37 amostras. A média de amostras é de 40,0, com um desvio padrão de 9,9 e um coeficiente alfa de 0,83. A Escala de Locus de Controlo tem metade dos seus itens escrito em cada direcção – interna e externa. Se os resultados obtidos forem altos representam externalidade, sendo assim que os resultados dos itens formulados internamente devem ser revertidos antes de serem somados. Isto sucede porque uma pontuação de 6 representando o mais forte possível acordo sobre um item externamente redigido é equivalente a uma pontuação de 1 representando discordância o mais forte possível num item internamente formulado. Os itens formulados internamente devem ser marcados inversamente. Assim sendo o 1 passa 6 pontos, o 2 a 5, o 3 a 4, o 4 a 3, o 5 a 2 e o 6 a 1. Os itens internos são 1, 2, 3, 4, 7, 11, 14, 15. Faz-se a soma de todas as respostas dos 16 itens após as reversões, anteriormente descritas.

A Escala de Auto-Eficácia na Transição para o Trabalho é composta por 28 itens e tem como seu objectivo avaliar a auto-eficácia dos finalistas face à transição do ensino superior para o trabalho. Este instrumento é composto por três sub-escalas: a sub-escala de autoeficácia na adaptação ao trabalho (constituída por 12 itens – 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28), a sub-escala de auto-eficácia na regulação emocional (constituída por 9 itens – 3, 5, 7, 9, 10, 13, 14, 15, 16) e a auto-eficácia na procura de emprego (constituída por 7 itens – 1, 2, 4, 6, 8, 11, 12). A cotação na escala total é calculada através da soma de todas as respostas dos diversos itens, dividindo-se posteriormente por 28. O resultado varia entre os valores de 1 a 6, sendo que quanto maior for o valor, maior é a auto-eficácia na transição para o trabalho. A cotação em cada sub-escala é feita através da soma das respostas em cada item, sendo dividida pelo número de itens na respectiva sub-escala.

No preenchimento do questionário é pedido aos sujeitos que indiquem o nível de confiança na sua capacidade para desempenhar várias actividades, numa escala tipo *Lickert* de 6 pontos (desde “*nada confiante*” até “*totalmente confiante*”).

Procedimento

Primeiramente foi realizado um pré-teste do questionário, desenvolvido pelo autor do estudo, com o intuito de se verificar se as questões estavam bem formuladas e se respondiam com precisão ao que se pretendia estudar. O pré-teste tem como seu pressuposto avaliar a adequação do questionário, verificar se os termos usados são totalmente compreendidos, se as respostas são as que se pretendem, se o questionário não se torna demasiado extenso e se as perguntas não são ambíguas (Krosnick, 1999, Salgueiro, 1999, Moreira, 2007).

Tanto o questionário como qualquer outro instrumento de medição deve ser sempre testado com o intuito de antever erros que possam existir, para depois serem corrigidos para a sua versão final (Krosnick, 1999, Salgueiro, 1999, Moreira, 2007). Foram então recolhidos questionários de uma população de 20 pessoas, pertencentes à mesma amostra a estudar. Posteriormente à aprovação do teste em causa, foi efectuada a versão final do questionário.

As aplicações dos questionários foram realizadas nos meses de Março e Abril do presente ano. O tempo do seu preenchimento foi, em média, de 10 minutos.

O presente estudo foi realizado com base nos dados recolhidos de forma anónima e voluntária. Os sujeitos que participaram no estudo ficaram a saber que não existia respostas certas nem erradas, devendo a resposta basear-se na opinião pessoal. Os dados foram recolhidos de forma presencial em formato de papel.

CAPÍTULO 3 – RESULTADOS

Tabela 1 - Médias, Desvio-Padrão, Correlações

	M	DP	1	2	3	4	5	6
1. AE_AdaptTrab	4,91	0,74		.59**	.47**	.84**	.22**	-.29**
2. AE_RegEmocional	4,34	0,93			.65**	.89**	.36**	-.38**
3. AE_ProcEmprego	4,03	0,92				.80**	.16*	-.24**
4. AE_Total	4,51	0,72					.30**	-.36**
5. ExpectativasEmprego	4,23	0,48						-.40**
6. Locus	2,99	0,62						

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$; AE_AdaptTrab = Auto-Eficácia de Adaptação ao Trabalho; AE_RegEmocional = Auto-Eficácia de Regulação Emocional; AE_ProcEmprego = Auto-Eficácia de Procura de Emprego; AE_Total = Auto-Eficácia Total; ExpectativasEmpregos = Expectativas de Emprego; Locus = Locus de Controlo

A escala de Auto Eficácia de Adaptação ao Trabalho é a que apresenta a maior média, sendo $M = 4.914$, $DP = .745$. A escala de Auto Eficácia de Regulação Emocional é a que apresenta o maior desvio padrão, considerando $M = 4.338$, $DP = .934$. A escala de Auto Eficácia de Procura de Emprego apresenta $M = 4.029$, $DP = .920$. A escala de Auto Eficácia Total (soma das três escalas de Auto Eficácia) apresenta $M = 4.508$, $DP = .719$. A escala de Expectativas de Emprego apresenta o menor desvio padrão, $M = 4.29$, $DP = .48$. A escala de Locus de Controlo apresenta a média mais inferior, $M = 2.993$, $DP = .615$.

Esta tabela demonstra as correlações existentes entre as diversas variáveis. Inicialmente está presente a relação das ExpectativasEmprego com o Locus de Controlo. Esta relação tem uma Correlação de Pearson de $-0,396$ e é significativa, pois o seu valor é de $0,000$. Depois surge a relação das ExpectativasEmprego com AE_Adaptrab. Esta relação tem uma Correlação de Pearson de $0,224$ e é significativa, pois o seu valor é de $0,008$. Depois está presente a relação das ExpectativasEmprego com AE_RegEmocional. Esta relação tem uma Correlação de Pearson de $0,357$ e é significativa, pois o seu valor é de $0,000$. Seguidamente surge a relação das ExpectativasEmprego com AE_ProcEmprego. Esta relação tem uma Correlação de Pearson de $0,163$ e não é significativa, pois o seu valor é de $0,053$, ou seja, superior a $0,05$. Depois surge a relação das ExpectativasEmprego com AE_Total. Esta relação tem uma Correlação de Pearson de $0,301$ e é significativa, pois o seu valor é de $0,000$. Depois surge a relação do Locus de Controlo com AE_Adaptrab. Esta relação tem uma Correlação de Pearson de $-0,286$ e é significativa, pois o seu valor é de $0,001$. Posteriormente surge a relação do Locus de Controlo com AE_RegEmocional. Esta relação tem uma Correlação de Pearson

de -0,376 e é significativa, pois o seu valor é de 0,000. Depois surge a relação do Locus de Controlo com AE_ProcEmprego. Esta relação tem uma Correlação de Pearson de -0,242 e é significativa, pois o seu valor é de 0,004. Em seguida surge a relação do Locus de Controlo com AE_Total. Esta relação tem uma Correlação de Pearson de -0,361 e é significativa, pois o seu valor é de 0,000. Depois surge a relação de AE_Adaptrab com AE_RegEmocional. Esta relação tem uma Correlação de Pearson de 0,590 e é significativa, pois o seu valor é de 0,000. Depois surge a relação de AE_Adaptrab com AE_ProcEmprego. Esta relação tem uma Correlação de Pearson de 0,473 e é significativa, pois o seu valor é de 0,000. Depois surge a relação de AE_Adaptrab com AE_Total. Esta relação tem uma Correlação de Pearson de 0,473 e é significativa, pois o seu valor é de 0,000. Depois surge a relação de AE_RegEmocional com AE_ProcEmprego. Esta relação tem uma Correlação de Pearson de 0,652 e é significativa, pois o seu valor é de 0,000. Depois surge a relação de AE_RegEmocional com AE_Total. Esta relação tem uma Correlação de Pearson de 0,888 e é significativa, pois o seu valor é de 0,000. Por último surge a relação de AE_ProcEmprego com AE_Total. Esta relação tem uma Correlação de Pearson de 0,802 e é significativa, pois o seu valor é de 0,000.

Tabela 2 – Efeito Preditor dos Valores Individuais na AE_Total

	R ² Adj	R ² ch	β	T	B
AE_Total	.16	.15			
ExpectativasEmprego			.19	2.20	.28
Locus			-.29	-3.38	-.34

Aqui foi feita a relação entre a AE_Total e o Locus de Controlo. Este modelo apresenta ($r = .400$, $p < .05$), $F(13.139)$, $p < .05$).

Tabela 3 – Efeito Preditor dos Valores Individuais na AE_AdaptTrab

	R ² Adj	R ² ch	β	T	B
AE_Total	.10	.08			
ExpectativasEmprego			.13	1.48	.20
Locus			-.24	-2.66	-.28

Aqui foi feita a relação entre a AE_AdaptTrab e o Locus de Controlo. Este modelo apresenta ($r = .311$, $p < .001$), $F(7.365, p < .001)$.

Tabela 4 – Efeito Preditor dos Valores Individuais na AE_RegEmocional

	R ² Adj	R ² ch	β	T	B
AE_Total	.19	.18			
ExpectativasEmprego			.25	2.97	.48
Locus			-.28	-3.34	-.42

Aqui foi feita a relação entre a AE_RegEmocional e o Locus de Controlo. Este modelo apresenta ($r = .439$, $p < .05$), $F(7.365, p < .05)$.

Tabela 5 – Efeito Preditor dos Valores Individuais na AE_ProcEmprego

	R ² Adj	R ² ch	β	T	B
AE_Total	.06	.05			
ExpectativasEmprego			.08	0.89	.15
Locus			-.21	-2.34	-.31

Aqui foi feita a relação entre a AE_ProcEmprego e o Locus de Controlo. Este modelo apresenta ($r = .253$, $p < .01$), $F(4.708, p < .01)$.

3.1 – Validação dos instrumentos face à amostra

Para ser verificada a validação das escalas usadas no presente estudo foi feita uma análise do Alfa de Cronbach à Escala das Expectativas de Emprego, Locus de Controlo e Auto-Eficácia na Transição para o Trabalho, nas suas respectivas subescalas.

3.1.1 – Escala do Locus de Controlo

Inicialmente começou por ser testado a fiabilidade da Escala do Locus de Controlo que regista um valor de Alfa de Cronbach de .810, significando este valor que existe uma boa consistência nos valores que a compõem. Foi detectado que o item Locus_4 “Se os trabalhadores estiverem descontentes com uma decisão do seu chefe, devem fazer algo a

propósito disso” apresenta uma correlação item-total negativa, revelando que os sujeitos responderam no sentido contrário ao dos restantes itens. Por isso foi decidido que este item deveria ser eliminado. Foi repetido novamente o Alfa de Cronbach dando um valor de .830. Após esta análise constatou-se que o item Locus_7 “A maioria das pessoas é capaz de fazer bem o seu trabalho, se se esforçarem.” apresentou um valor muito baixo, quase nulo, o que foi também retirado para poder ser aumentada a fiabilidade da Escala. Realizou-se uma vez mais a análise do Alfa de Cronbach dando o valor de .839, o que significa uma boa fiabilidade.

3.1.2 – Escala de Expectativas de Emprego

Foi testada a fiabilidade desta que regista um Alfa de Cronbach de .652, o que significa que existe uma consistência razoável dos itens da Escala.

3.1.3 – Escala de Locus de Controlo

Aqui foi testado a fiabilidade das 3 subescalas que compõem a Escala de Auto-Eficácia na Transição para o Trabalho. Inicialmente começou por se saber a fiabilidade na Escala de Auto-Eficácia de Adaptação ao Trabalho, apresentando um Alfa de Cronbach de .951. Este valor significa que existe uma ótima fiabilidade. Seguidamente quis saber-se a fiabilidade da Escala de Auto-Eficácia de Regulação Emocional, tendo esta o Alfa de Cronbach de .935, o que lhe dá também ótima fiabilidade. Finalmente foi feito o mesmo processo para a Escala de Auto-Eficácia de Procura de Emprego, onde foi obtido o Alfa de Cronbach de .856, significando também uma fiabilidade muito boa.

CAPÍTULO 4 – DISCUSSÃO

O objectivo deste estudo era perceber a existência de uma relação entre o Locus de Controlo e a Auto-Eficácia de Transição para o Trabalho.

A AE_Total apresenta uma força de 15% confirmando a hipótese especulada.

A AE Adaptação ao Trabalho revela uma variância explicada de 8,3%, confirmando-se a hipótese apenas para o Locus de Controlo, não satisfazendo as Expectativas de Emprego.

A AE Regulação Emocional apresenta uma variância explicada de 18% e confirma a hipótese para ambos os casos.

Por último a AE Procura de Emprego também satisfaz as condições, apresentando uma variância explicada de 5%.

Conforme referido na parte teórica, os resultados vêm comprovar que os sujeitos internos são mais eficazes na aquisição, retenção e utilização da informação e mais persistentes no desempenho das tarefas, em relação aos alunos com locus de controlo externo em que tendem a revelar percepções e comportamentos que acabam por levar a um melhor desempenho académico. O locus de controlo acaba por funcionar como uma variável mediadora entre o desânimo e o desempenho.

Abordando a evolução do locus de controlo, nomeadamente da infância até à adolescência, existe alguma tendência em definir-se precocemente e manter-se estável ou de desenvolver-se gradualmente, com o intuito de ocorrer um crescente controlo interno (redução do locus de controlo externo). Esta ideologia referida é confirmada em investigações que referiam que as percepções de controlo interno tendem a aumentar com a idade. Os alunos à medida que avançam nos anos escolares percebem que são os próprios “mais capazes de determinar os acontecimentos à sua volta” (Fernandes & Fontaine, 1996).

Assim sendo, o locus de controlo (sendo interno ou externo) não se constitui como um traço de personalidade. Poderá é ser tido em conta como uma tendência predominante do indivíduo na consequência de crenças aprendidas. Depende da sua história pessoal e da percepção que cada sujeito tem do que lhe foi sucedendo ao longo do seu percurso da vida. Segundo Vala (1993), “as crenças que sustentamos têm origem em informações obtidas directa (através da nossa experiência pessoal) ou indirectamente (através da interacção com os outros) ”.

O Locus de Controlo, Auto-Eficácia e Expectativa de Resultado, representam os três tipos de expectativas com base na teoria da aprendizagem social de Rotter (1966). Rotter abordava a relação indivíduo – resultado, as expectativas de locus de controlo interno *versus* externo (associadas à possibilidade dos acontecimentos poderem ser

contingentes às acções e em que medida o sujeito acreditar no factor sorte).

O Locus de Controlo é um constructo multidimensional que engloba três tipos de expectativas: a contingência, que reflecte o Locus Controlo interno; o desânimo, em que é reflectida a ideia original de não contingência e alguns aspectos do locus de controlo externo de Rotter; e a última é a expectativa da sorte, associada ao controlo externo (Barros,1996).

Os sujeitos que sintam um controlo pessoal sobre a aprendizagem, acabam também por ter o mesmo sentimento em que a sua auto-eficácia depende do esforço despendido e, assim, ao empenharem-se mais em determinadas estratégias, acabam por melhorar o seu desempenho.

Segundo Neves (2007) quanto mais semelhanças existirem entre o sujeito e o modelo observado (em relação às características do sujeito, da tarefa ou do comportamento a adoptar), mais sólidas serão as expectativas de auto-eficácia.

Quando ocorrem diversas situações de êxito sequenciais, em tarefas similares, é propício que, em tarefas semelhantes, seja conseguido a obtenção do sucesso (Schunk, 1989). Já referia o próprio Bandura (1986) que a experiência constitui uma fonte de informação sobre as capacidades do indivíduo. Quando se aborda uma nova tarefa, sem experiência acumulada, terá que se ter em atenção outras referências em que a tarefa tenha sido feita com sucesso. O desenvolvimento de crenças de auto-eficácia acaba por constituir um fenómeno complexo que contempla diversas fontes de informação, mas assim que a crença é estabelecida, esta acabará por servir de orientação para a acção, passando a influenciar naturalmente desafios futuros.

A auto-eficácia é considerada uma variável mediadora na resolução de problemas, determinando a persistência e o esforço despendido na realização de tarefas, podendo ser aceite a existência de uma correlação positiva entre a confiança em aprender determinada tarefa e o desempenho na mesma (Gonzalez,1995).

A expectativa de auto-eficácia fica ligada ao próprio indivíduo. Representa a percepção de que através do seu esforço pessoal e empenho é capaz de realizar com sucesso as tarefas pretendidas, consideradas necessárias para alcançar resultados desejados (Bandura, 1986). A auto-eficácia requer, para além das capacidades, força de vontade para acreditar nas capacidades pessoais, o que representa um importante elo de ligação entre o saber e o fazer.

A auto-eficácia assume a função na orientação da acção que leva o sujeito a escolher situações em que acredita ser possível realizar as tarefas com sucesso (originando expectativas de eficácia pessoal positivas e expectativas de sucesso mais fortes para essas

situações) e a evitar situações que percebe não conseguir a possibilidade de as concluir com sucesso (originando expectativas de eficácia pessoal negativas, expectativas de sucesso mais baixas ou mesmo de insucesso para essas situações) (Bandura, 1977). O próprio Bandura (1986, 1997) referiu que as expectativas de auto-eficácia podem variar tendo em conta três dimensões: *a magnitude* – (nível de dificuldade das tarefas que o sujeito acredita ser capaz de realizar com sucesso), *a força* (nível de convicção do sujeito relativamente às suas capacidades e competências para alcançar um determinado resultado) e *a generalidade* (amplitude das expectativas de auto-eficácia, que podem ser expectativas mais gerais ou específicas).

Diversas investigações têm confirmado a existência de uma relação positiva entre o elevado nível de auto-eficácia académica percebida e o desempenho escolar (Neves & Faria, 2007), referindo que expectativas mais altas estão associadas: à intensificação do interesse e a maneira como os alunos se preparam para alcançar os seus objectivos (Barros, 1992; Bandura, 1994). Esta relação que tem sido comprovada através de inúmeros estudos permite aceitar a sua generalização a todas as populações de alunos, tendo em conta o género, idade, do curso frequentado. As crenças de auto-eficácia determinam o nível de motivação e quanto maior for a crença, maior será a persistência, esforço e empenho na concretização de uma tarefa. A percepção de auto-eficácia interfere na própria motivação do sujeito, na medida em que serve de referência para que sejam estabelecidas metas, em relação ao que consegue realizar (Bandura, 1989). Para Bandura (1986) os julgamentos de auto-eficácia actuam como mediadores entre as capacidades reais do sujeito e a própria performance, contribuindo para a predição do desempenho.

Tendo por base os resultados obtidos nesta investigação, e estudos já realizados anteriormente, levam a crer que os sujeitos que tenham um locus de controlo interno apresentam características de uma maior persistência, superiores índices de felicidade e um melhor desempenho escolar (Klonowicz, 2001).

CONCLUSÃO

CONCLUSÃO

O locus de controlo baseia-se na ideia de que o trabalho, dedicação, esforço são os pilares no caminho do sucesso. No entanto nem todos os estudantes pensarão desta forma e torna-se importante uma alteração de cultura nesse sentido, tendo por base um certo grau de exigência e empenho. Talvez dar início a este processo na infância, pois é quando se dá o desenvolvimento do locus de controlo (Lefcourt, 1976).

O processo de aprendizagem não é vivido da mesma forma por todos os indivíduos (cada estudante universitário apresenta um estilo único). Contribuir para um melhor desempenho, exige-se atender a crenças de controlo, sentimentos de auto-eficácia, expectativas, ao papel da afectividade e à motivação face à aprendizagem, como variáveis primordiais no desenvolvimento de competências que lhes possibilitem usar na sua plenitude das suas capacidades rumo ao sucesso. Isto faz com que se sintam com mais confiança e persistência quanto aos seus desempenhos no futuro.

Tendo por base que as orientações do locus controlo são expectativas generalizadas e, também, aprendidas, são então susceptíveis de modificação através de uma intervenção psicológica adequada (Rodrigues, 1981).

Uma parte do sucesso que permitirá melhorar o desempenho de cada indivíduo passará, entre outros pontos, pela envolvimento, entusiasmo, criatividade e responsabilidade dos professores em projectos e iniciativas que envolvam os seus alunos. Os feedbacks positivos dados aos estudantes, servirá para destacar o seu esforço, melhorando a aprendizagem de competências e a própria auto-eficácia, fazendo-os acreditar no seu potencial e que estão dependentes de si para um bom resultado. Assim tornará possível a que estes possam encarar com maior optimismo e confiança a etapa seguinte ao final do seu percurso académico, a empregabilidade.

A taxa de empregabilidade encontra-se em valores nunca antes vistos não só em Portugal, como no resto da Europa. E está previsto que a taxa não venha a descer, pelo menos para já. Apesar disso o número de estudantes universitários licenciados continua a aumentar, alheio a este paradigma do desemprego. A população jovem está consciente das dificuldades, mas mesmo assim pretende tirar um curso universitário e trabalhar na sua área de formação, continuando as suas aprendizagens de modo a poder inserir-se no mercado laboral. No entanto, cada vez mais os estudantes colocam a hipótese de continuar o seu percurso no estrangeiro, dadas as dificuldades em arranjar colocação na sua área em Portugal.

Esta investigação contribuiu para desenvolver o conhecimento desta temática bastante actual, facultando dados relevantes na área de estudo das expectativas dos estudantes, através do locus de controlo e da auto-eficácia.

Como em todos os trabalhos existe sempre algumas limitações, que poderão ser tomadas em conta na realização de estudos futuros semelhantes: nem sempre existir um disponibilidade por parte dos participantes em participar no estudo; atender à veracidade das respostas; poder ser realizado a uma amostra mais significativa; ser feita em outras cidades e outros países para ver se os resultados são semelhantes.

REFERÊNCIAS

REFERÊNCIAS

- Almeida, J. A. (2007). *Empregabilidade, contextos de trabalho e funcionamento do mercado de trabalho em Portugal*. Sisifio: Revista de Ciências de Educação. Nº2, Janeiro-Abril. P. 51-58
- Alves, N. (2009). *Novos factos sobre a pobreza em Portugal*. Boletim económico. Banco de Portugal.
- Bandura, Albert (1999). Auto-Eficacia: Como Afrontamos Loscambios En La Sociedad Actual. Desclee De Brouwer
- BERGAMINI, Cecília W., CODA, Roberto (1990). Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança. São Paulo: Pioneira.
- Cook, Loraine D. (2010). Teacher Locus Of Control. VDM Verlag
- Drucker, P. F. (2008). O Essencial de Drucker: Uma selecção das melhorias teorias do pai da Gestão. Actual Editora
- Drucker, P.F. (2010). As Lições de Peter. F. Drucker: O essencial sobre a gestão, sociedade e economia. Verbo
- Freire, J.; Bernardo, J.; Almeida e Silva, J. L.; Melo, L.; Evaristo, T.; Cavaco, V. (2000). Atitudes face ao Emprego, Trabalho e Tempo Livre – Os processos de motivação para o trabalho, a formação e a iniciativa. IEPP
- Fukuyama, F. (2000). A grande ruptura, a natureza humana e a reconstituição da onda social. Lisboa: Quetzal Editores.
- GELLERMAN, Saul W. (1996). Motivação e Produtividade. São Paulo: Melhoramentos.
- Gonçalves, F. R.; Carreira, T.; Valadas, S. & Sequeira, B. (2006). *Percursos de*

empregabilidade dos licenciados: Perspectivas europeias e nacional. Análise Psicológica, 1 (XXIV), 99-114.

Grasele, W. D.; Conrado, G.; Neto, S. C. (2008). *A empregabilidade do ingresso de administração: O caso UNIMEO*. V Convibra – Congresso Virtual Brasileiro de Administração.

Hand, Michael P. (2008). Psychological Resilience – The Influence Of Positive And Negative Life Events Upon Optimism, Hope, And Perceived Locus Of Control. VDM Verlag DR. Muller Aktiengesellschaft & CO. KG

Lains, P. (2012). A crise em 2012. *Relações Internacionais*, nº33. PP. 43-51

Marques, Ana Paula (2006). *Entre o Diploma e o Emprego: A inserção profissional de jovens engenheiros*. Edições Afrontamento.

Mwenda, Noel (2012). Locus Of Control And Attitude Toward Seeking Counseling Help. LAP Lambert Academic Publishing AG & CO KG

Neves, A. L. (2002). *Motivação para o trabalho*. (2ª Edição) Editora RH, Lda

Rebelo, Glória Carvalho (2012). *Trabalho e Emprego – Vol.2: Actualidade e Prospectiva*. Edições Silabo.

Rezvani, Y., Shirvan, M.E. (2012). The Relationship Between Efl Teacher's Locus Of Control

Rodrigues, J. H. (2011). *O endividamento e a escolha de aplicações financeiras: estudo empírico*. Universidade de Aveiro, Janeiro.

Vala, J. (1993). *Psicologia Social*. Lisboa: Calouste Gulbenkian

Vaz Serra, A., Firmino, H., & Matos, A. (1987). Auto-conceito e locus de controlo. Psiquiatria Clínica

Weiner, B. (1992). Human Motivation: Metaphors, Theories, and Research. (2º Edition) SAGE Publications, Inc.

WEISS, Donald. (1991). Motivação e Resultados. (28ª Edição) São Paulo: Nobel.

APÊNDICES

APÊNDICE I

Questionário

O questionário que se segue encontra-se integrado numa investigação que está a ser realizada no âmbito do Programa de Dissertação de Mestrado da Faculdade de Psicologia da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias.

Com este estudo de investigação pretende-se abordar a questão das expectativas de empregabilidade em estudantes universitários, no contexto actual de dificuldades do mercado de trabalho.

*As respostas são anónimas e confidenciais. Os dados recolhidos destinam-se apenas para a investigação em curso, garantido assim o anonimato dos participantes. Os dados pessoais solicitados serão apenas usados com fins estatísticos, **não existindo possibilidades de quebra da confidencialidade.***

Os resultados da investigação dependem directamente do rigor da sua resposta e da sinceridade com que responde. Pretende-se que a sua resposta seja espontânea e que descreva aquilo que sente, por isso assinale a primeira resposta que lhe pareça a mais adequada. Neste questionário não existem respostas certas ou erradas.

Leia atentamente cada uma das afirmações do questionário e responda assinalando com um X ou O o seu grau de concordância com essa afirmação. Caso queira corrigir uma determinada resposta, risque totalmente a resposta que quer alterar e torne a assinalar com um X ou O a sua nova resposta.

*Responda ao questionário de forma sequencial e sem interrupções. **Por favor responda a todas as questões.***

Obrigado pela sua colaboração.

O Investigador

Bruno David Dias Esteves

Considerando a sua actual situação, caracterize o seu comportamento habitual face à sua atitude na procura de emprego, assinalando com X ou O o seu grau de concordância com o comportamento descrito.

Legenda:

1 – Discordo totalmente

2 – Discordo

3 – Não concordo nem discordo

4 – Concordo

5 – Concordo totalmente

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
1. Com a crise que se vive actualmente acho que vai ser impossível conseguir um emprego.	1	2	3	4	5
2. Apesar da crise actual de emprego, continuo motivado para prosseguir os meus estudos.	1	2	3	4	5
3. Mesmo que me custe muito conseguir um emprego, não desistirei enquanto não o encontrar.	1	2	3	4	5
4. Apesar da crise actual, se procurar, acho que consigo arranjar um emprego.	1	2	3	4	5
5. Tendo em conta a actual situação em arranjar emprego, penso que não seja importante investir tempo no desenvolvimento das minhas competências.	1	2	3	4	5
6. Dadas as dificuldades que se encontram no mercado de trabalho, acho que vou desistir de procurar emprego.	1	2	3	4	5

Caracterize o seu comportamento habitual no que respeita às suas crenças sobre os empregos em geral, assinalando com X ou O o seu grau de concordância com o comportamento descrito.

Legenda:

1 – Discordo totalmente

2 – Discordo um pouco

3 – Discordo

4 – Concordo

5 – Concordo um pouco

6 – Concordo totalmente

	Discordo totalmente	Discordo um pouco	Discordo	Concordo	Concordo um pouco	Concordo totalmente
1. Um emprego é o que eu faço dele.	1	2	3	4	5	6
2. Na maioria dos empregos, as pessoas podem alcançar qualquer coisa que se predisponham a alcançar.	1	2	3	4	5	6
3. Se eu souber o que pretendo de um emprego, posso encontrar um emprego que me dê isso.	1	2	3	4	5	6
4. Se os trabalhadores estiverem descontentes com uma decisão do seu chefe, devem fazer algo a propósito disso.	1	2	3	4	5	6
5. Conseguir o emprego que eu pretendo, é principalmente uma questão de sorte.	1	2	3	4	5	6
6. Ganhar dinheiro é principalmente uma questão de sorte.	1	2	3	4	5	6
7. A maioria das pessoas é capaz de fazer bem o seu trabalho, se se esforçarem.	1	2	3	4	5	6
8. Para se obter um bom emprego, é preciso ter algum membro da família ou amigos em lugares de topo.	1	2	3	4	5	6
9. Promoções são, por norma, uma questão de sorte.	1	2	3	4	5	6
10. Quando se trata de obter um bom emprego, quem eu conheço é mais importante do que as minhas habilitações.	1	2	3	4	5	6
11. As promoções são dadas aos empregados que executam bem o seu trabalho.	1	2	3	4	5	6
12. Para ganhar muito dinheiro, é preciso conhecer as pessoas certas.	1	2	3	4	5	6
13. É preciso muita sorte para ter uma posição de destaque na maioria dos empregos.	1	2	3	4	5	6
14. As pessoas que executam bem o seu trabalho, geralmente são recompensadas.	1	2	3	4	5	6
15. A maioria dos empregados tem maior influência nos seus supervisores do que aquilo que pensam.	1	2	3	4	5	6
16. A principal diferença entre as pessoas que fazem muito dinheiro e as pessoas que fazem menos dinheiro é a sorte.	1	2	3	4	5	6

Para cada frase, indique em que medida **se sente confiante na sua capacidade actual** para desempenhar a actividade apresentada, fazendo um X ou O no número correspondente na coluna “**NÍVEL DE CONFIANÇA**”, de acordo com a seguinte escala:

1	2	3	4	5	6
Nada confiante			Totalmente confiante		

	Nada confiante					Totalmente confiante
1. Responder a anúncios de emprego do jornal.	1	2	3	4	5	6
2. Inscrever-me no Centro de Emprego.	1	2	3	4	5	6
3. Após uma recusa de emprego, não me deixar invadir pelo desânimo.	1	2	3	4	5	6
4. Procurar oportunidades de emprego na <i>Internet</i> .	1	2	3	4	5	6
5. Continuar a pensar que vou encontrar emprego após várias recusas.	1	2	3	4	5	6
6. Inscrever-me em empresas de recrutamento e selecção.	1	2	3	4	5	6
7. Não desistir de procurar emprego, mesmo que tenha muitas respostas negativas.	1	2	3	4	5	6
8. Inscrever-me em bolsas de emprego <i>on-line</i> .	1	2	3	4	5	6
9. Após uma recusa de emprego, conseguir lidar com a frustração.	1	2	3	4	5	6
10. Seleccionar os empregos que mais me interessam.	1	2	3	4	5	6
11. Conseguir orientação junto de Serviços de apoio à procura de emprego (Centros de Emprego, GIPs).	1	2	3	4	5	6
12. Continuar a responder a anúncios do jornal após muitas candidaturas sem resposta.	1	2	3	4	5	6
13. Não desanimar perante as dificuldades encontradas na procura de emprego.	1	2	3	4	5	6
14. Após uma recusa de emprego, não me deixar invadir por pensamentos derrotistas.	1	2	3	4	5	6
15. Ser paciente na procura de emprego.	1	2	3	4	5	6
16. Continuar a pensar que vou encontrar trabalho após uma recusa de emprego.	1	2	3	4	5	6
17. Desempenhar bem as minhas funções num emprego.	1	2	3	4	5	6
18. Resolver problemas inesperados no meu trabalho.	1	2	3	4	5	6
19. Acreditar nas minhas capacidades enquanto profissional.	1	2	3	4	5	6
20. Comunicar bem com os colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6
21. Adaptar-me às mudanças que possam ocorrer nas minhas funções no emprego.	1	2	3	4	5	6
22. Trabalhar bem em equipa.	1	2	3	4	5	6
23. Cumprir todas as tarefas que o cargo exija.	1	2	3	4	5	6
24. Ser empenhado/a no cumprimento das minhas funções profissionais.	1	2	3	4	5	6
25. Demonstrar segurança naquilo que faço no trabalho.	1	2	3	4	5	6
26. Estabelecer um bom relacionamento com colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6
27. Adaptar-me às necessidades do meu local de trabalho.	1	2	3	4	5	6
28. Contribuir com novas ideias num grupo de trabalho.	1	2	3	4	5	6

*Com o objectivo de se caracterizar o grupo que respondeu a estes questionários e fazer análises estatísticas, pedimos-lhe algumas informações pessoais. **Toda a informação recolhida é confidencial**, não havendo qualquer identificação pessoal nem existindo respostas certas ou erradas. **A sua participação é voluntária**, podendo desistir a qualquer instante.*

Assinale com um X a sua resposta.

Obrigado!

1. Sexo

- a. Feminino ☐
- b. Masculino ☐

2. Estado civil

- a. Solteiro ☐
- b. Casado ☐
- c. Divorciado ☐
- d. Outro ☐ Qual? _____

3. Idade: _____

4. Curso: _____

5. Frequenta:

- a: Licenciatura ☐
- b: Mestrado ☐

6. Já possui alguma experiência profissional na área que está a estudar?

- a: Não ☐
- b: Sim ☐ Qual: _____

7. Participou em algum curso ou congresso na sua área de estudo no último ano?

- a: Não ☐
- b: Sim ☐

8. Já participou em algum curso ou orientação sobre como procurar emprego?

- a: Não ☐
- b: Sim ☐

APÊNDICE II

Tabela 1. Caracterização sócio demográfica da amostra

	N	%
Sexo		
Masculino	53	37,6
Feminino	88	62,4
Habilitações		
Licenciatura	48	34
Mestrado	93	66

APÊNDICE III

Tabela 2. Caracterização dos cursos e das universidades da amostra

CURSO	UNIVERSIDADE	POPULAÇÃO
Antropologia	ISCTE	0,7%
Arquitectura	Universidade do Porto	0,7%
Bioquímica	FCUL	0,7%
Ciberpsicologia	ULHT	1,4%
Ciências Aeronáuticas	ULHT	0,7%
Ciências Políticas	ISCSP / ISCTE	1,4%
Ciências do Desporto	FMH	0,7%
Ciências do Trabalho e Relações Laborais	ISCTE	0,7%
Ciências Farmacêuticas	ULHT / FLUL	2,8%
Cinema	ULHT	0,7%
Comunicação & Jornalismo	ULHT	0,7%
Contabilidade	IPS-ESCE	0,7%
Design	ULHT	0,7%
Direito	ULHT / Faculdade Direito / Universidade Católica	5%
Educação Básica	ISEC	1,4%
Educação Física	FMH	0,7%
Enfermagem	Escola Superior de Saúde da Cruz Vermelha Portuguesa	0,7%
Engenharia Biomédica	FCT	0,7%
Engenharia Biológica	IST	9,9%
Engenharia Electrotécnica	IST	1,4%
Engenharia Civil	ULHT / UC	3,5%
Etologia	ISPA	0,7%
Física	FCUL	0,7%

Geologia	FCUL	0,7%
Gestão	Universidade Nova SBE / ISCTE	1,4%
Gestão Aeronáutica	ULHT	0,7%
Gestão de Desporto	FMH	0,7%
Informática	ISTA / FCUL	1,4%
Língua Literaturas e Culturas	FLUL	0,7%
Marketing	ISCTE	3,5%
Medicina	ULHT / UL / FMUL	2,1%
Medicina Dentária	UL	3,5%
Neuropsicologia Aplicada	ULHT	2,1%
Psicologia, Aconselhamento e Psicoterapia	ULHT	7,8%
Psicologia da Educação	ULHT	2,1%
Psicologia Forense e da Educação Social	ULHT	6,4%
Psicologia do Trabalho em Contextos Internacionais e Interculturais	ULHT	6,4%
Psicologia	ULHT / UL	17%
Química	FCUL	0,7%
Relações Internacionais	ISCTE	0,7%
Serviço Social	ULHT	0,7%
Sociologia	ULHT	2,1%